



TÍTULO: LA DIMENSIÓN AMBIENTAL EN LA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN HOSPITALES DE HOLGUÍN

Title: Environmental dimension in human resources formation in the Holguín's hospital

Autores:

Yunelsy Ortiz Chávez .

Ingeniera Industrial. Doctor en Ciencias Técnicas. Profesor Auxiliar. Institución: Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya. Departamento Ingeniería Industrial. Ave XX Aniversario, Holguín, Cuba. CP Holguín 80100, yortiz@facii.uho.edu.cu

Luís Orlando Aguilera García.

Doctor en Ciencias Filosóficas. Profesor Titular. Universidad de Holguín, Departamento de Filosofía. Avenida XX Aniversario, Holguín, Cuba. Holguín 80100, loag@ict.uho.edu.cu; loag56@gmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Yunelsy Ortiz Chávez y Luís Orlando Aguilera García (2018): "La dimensión ambiental en la formación de recursos humanos en hospitales de Holguín", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (junio 2018). En línea: [//www.eumed.net/rev/caribe/2018/06/dimension-ambiental-cuba.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/06/dimension-ambiental-cuba.html)

RESUMEN

Las organizaciones actuales deben trazarse como objetivo estratégico desarrollar un personal de alta competencia comprometido con la protección medioambiental, debido a la vital importancia de esta temática, para lograr la supervivencia de la humanidad en la contemporaneidad. Por tal motivo, las Instituciones Hospitalarias en Cuba, específicamente el Hospital Clínico Quirúrgico "Lucía Iñiguez Landín" de Holguín, presentan la necesidad de mejorar su desempeño ambiental a través de la formación de sus trabajadores, por ser factores claves en el logro del éxito organizacional.

El presente artículo tiene como objetivo general valorar la implementación del procedimiento para integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en instituciones hospitalarias que permita mejorar el desempeño ambiental de la organización.

Con la realización de la investigación se obtuvieron como principales resultados la definición de los componentes para integrar la dimensión ambiental en la formación, el desarrollo y la validación del procedimiento propuesto, así como el diseño de los indicadores para su evaluación en términos de eficiencia, eficacia y efectividad.

La aplicación del procedimiento diseñado en la institución permitió detectar los problemas existentes en la dimensión ambiental de la formación de los recursos humanos, a partir de los cuales se formularon estrategias de mejoras para lograr su integración. En el desarrollo del estudio fue necesaria la utilización de varios métodos teóricos y empíricos incluyendo técnicas y herramientas de la Ingeniería Industrial.

Palabras claves: formación, dimensión ambiental, recursos humanos, hospitales

Summary

The current organizations should be traced as strategic objective to develop a personnel of high competition committed with the environmental protection, due to the vital importance of this thematic one, to achieve the humanity's survival under the existent conditions. For such a reason the Hospital Institutions in Cuba, specifically the Clinical Surgical Hospital "Lucía Iñiguez Landín" of Holguín, presents the necessity to improve its environmental acting through the formation of its workers, to be key factors in the achievement of the organizational success.

The present investigation continues as general objective to develop a procedure to integrate the environmental dimension in the formation of the human resources in hospital institutions that it allows to improve the environmental acting of the organization.

With the realization of the investigation they were obtained as main results the definition of the components to integrate the environmental dimension in the formation, the development and the validation of the proposed procedure, as well as the design of the indicators for their evaluation in terms of efficiency, effectiveness and effectiveness.

The application of the procedure designed in the institution allowed to detect the existent problems in the environmental dimension of the formation of the human resources, starting from which strategies of improvements were formulated to achieve its integration. Being necessary in the development of the study the use of theoretical and empiric several methods including technical and tools of the Industrial Engineering.

Key words: formation, environmental dimension, human resources, hospital.

Introducción

Los problemas ambientales actuales y sus causas fundamentales tienen su origen en la doble y contradictoria posición que ocupa el hombre en la naturaleza, siendo parte de ella, al mismo tiempo que posee la capacidad de transformarla según su organización social y su capacidad laboral. El más singular y actual de los enfoques sobre este proceso acaba de exponerlo el Sumo Pontífice en su encíclica "Laudato si" cuando incorpora el tratamiento de los conceptos "ecología integral", la "ecología cultural" y "ecología de la vida cotidiana" (Betto, 2015)¹

La sociedad desempeña un rol protagónico en el entramado de vínculos naturaleza – sociedad, en busca del mejor desempeño social, productivo y de servicios, corresponde a la sociedad velar por

la conservación del equilibrio natural que hace posible la vida, teniendo en cuenta que si bien la naturaleza no constituye la causa definitiva del desarrollo, sí lo condiciona de manera multilateral y esencial. El factor antropogénico desempeña un papel significativo en la introducción de cambios profundos y radicales en el medio natural, llegando a crear nuevos medios de vida.

Para ser consecuente con estas realidades, las organizaciones trabajan en diferentes vertientes para minimizar el impacto ambiental, desde las conocidas buenas prácticas, producciones más limpias, sistemas de gestión ambiental hasta la deseada ecoeficiencia.

En este contexto se puede plantear que todas estas vertientes se materializan en la concepción de “gestión ambiental organizacional”, sobre la que muchos autores y organizaciones han abordado disímiles aristas, entre los más representativos se encuentran: **EMAS¹ (Unión Europea, 1980)**, **TQM (Estados Unidos, 1990)**, **5 S's (Japón, 1992)**, **3M-EH and S (1994)**, **Monsanto (1998)**, **NC ISO 14 004 (2004)**, **MEM (1998)**, **CONAMA (1999)**, **Cegesti (Cruil y Carel, 1999)**, **TSA (J. Epstein , 2000)**, **TEM o TQEM (Rodríguez y Ricart, 1998 y Epstein, 2000)**, **SGMA (Reglamento 1836 EMAS Ecotur, 2001)**, **NC ISO 14 001 (2004)²**, **NC ISO 14 000 (2004)³**, **RAN: Resolución 135 (CITMA, 2004)⁴**, **Marrero Arias (2006)⁵**, **NC PAS 99 (2008)**, **Vilariño Corella, (2012)⁶**, **Ortiz Chavez (2012)⁷**, **(2013)⁸** y **Ochoa Ávila (2014)⁹**; los mismos coinciden en sus enfoques en las nociones de: protección del medio ambiente, desarrollo ambiental (refiriéndose esencialmente estos dos a los recursos naturales), enfoque sistémico y/o interdisciplinario, cultura ambiental (manifestándose en estos tres el actuar de los actores implicados), desarrollo económico, enfoque organizacional y equilibrio del entorno (estos enfocando al mundo empresarial).

Todos los autores referidos plantean que es necesaria la formación de los recursos humanos para lograr una efectiva gestión ambiental. Según los autores la gestión ambiental se trabaja en dos variables fundamentales: desarrollo de la institución y conservación del entorno natural. Estas, a su vez, deben tener como base una correcta formación de los recursos humanos (en adelante RH), porque son estos los principales agentes transformadores del entorno que pueden provocar o no impactos desfavorables, y que por tanto, en sus hombros cae la responsabilidad de tomar acciones para contrarrestarlos; de ahí la necesidad de una correcta formación de los recursos humanos en cuanto a la problemática ambiental.

Es válido destacar que en los estudios referidos no se evidencia de manera concreta como trabajar la formación de los recursos humanos a nivel institucional de modo que tribute a la gestión ambiental, se enuncia la necesidad de la misma de manera general para las organizaciones y se hace desde la perspectiva propia del estudio específico que se realiza en cada caso, basado en la capacitación esencialmente y no desde el proceso de formación de los recursos humanos en su totalidad.

En este sentido, la formación es un valor añadido indispensable para alcanzar los objetivos de calidad y competitividad en un marco de desarrollo personal y eficacia profesional, propios de toda organización con evidente proyección de futuro (Harper y Lynch, 1992)¹⁰.

Diferentes autores han trabajado la formación de recursos humanos, entre los que se destacan: Hinrich (1976)¹¹, Werther y Davis (1991)¹², García Dotor (1995)¹³, Flores y Larrea (1996)¹⁴, Marrero Fornaris (2002)¹⁵, Casimiro Lubalo (2007)¹⁶, Sánchez Rodríguez (2007)¹⁷, Nápoles Villa (2009)¹⁸, Urbina Lasa (2010), Parra Villanueva (2010)¹⁹ Medina León (2011)²⁰, Lecusay Chávez (2011)²¹ y Tellez Vega (2013)²². Resulta evidente que los mismos no trabajan explícitamente la dimensión ambiental en el proceso formativo, lo cual conduce a que los enfoques que aportan carezcan del carácter integrado que asocie la parte técnica y social a la problemática ambiental desde el puesto de trabajo.

Por ello se puede plantear que tanto desde el enfoque de la gestión ambiental organizacional, como del de formación de los recursos humanos, la dimensión ambiental no ha sido definida explícitamente, sin embargo se evidencia en la actualidad que la vinculación de ambos enfoques es de suma importancia y debe estar asociada con mayor fuerza a las competencias ambientales.

Cuba no se encuentra exenta de esta problemática y específicamente en los Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución (2011)²³(específicamente los Lineamientos 133, 138, 154, 160, 172 y 200) se hace referencia a aspectos relacionados con la gestión de recursos humanos (en adelante GRH) y actividades derivadas en función de la formación y su relevancia con el tratamiento ambiental.

Dentro de los servicios de salud, la institución hospitalaria desempeña un papel preponderante, asume una misión de gran valor social y se destaca por su elevada importancia y complejidad. Es la institución donde el paciente recibe el servicio considerado como la atención, curación, tratamiento, en fin, todas las actividades encaminadas a satisfacer sus necesidades y restablecer su estado físico, con la atención especializada y tecnológicamente avanzada que deben brindar. Es también un centro de capacitación y formación de personal médico y de apoyo, como de investigación científica y bio-social.

Los hospitales mantienen como prioridad desarrollar su gestión medioambiental que tiene entre sus centros de atención los residuos que estos emanan al entorno. Actualmente, existe un porcentaje significativo de los residuos generados en los servicios de salud y similares, especialmente en las salas de atención de enfermedades infectocontagiosas, salas de emergencia, laboratorios clínicos, bancos de sangre, salas de maternidad, cirugía, morgues, radiología, entre otros, que son peligrosos por su carácter infeccioso, reactivo, radioactivo inflamable.

De acuerdo con los estudios realizados, 40% aproximadamente presenta características infecciosas, pero debido a su inadecuado manejo, el 60% restante se contamina, incrementando los costos de tratamiento, los impactos y los riesgos sanitarios y ambientales. Las instituciones

prestadoras de salud deben procurar un buen manejo de su sistema medioambiental. Calderón (2014)²⁴

La mayoría de los esfuerzos para mejorar la calidad en el campo de la salud se han enfocado a los conocimientos, habilidades del personal médico-paramédico y a factores relacionados con los suministros. Es importante además destacar, que los estudios en cuanto a la gestión organizacional están referidos a la Evaluación y mejora de la actuación del personal y su incidencia en la calidad del servicio asistencial hospitalario, así como la mejora de procesos contribuyendo a la motivación del personal en el cliente externo e interno, así como acciones de mantenimiento, donde sus mayores aportes lo han realizado (Fernández Clúa (1999); Jiménez Paneque (2004); Borroto Pentón (2005); López Núñez (2008); Hernández Junco (2009); Santos Peña y de Pazos Carrazana (2009); Hernández Nariño (2010)²⁵; Salas Perea (2010); García Fenton (2011)²⁶; Correa Sánchez (2012), Márquez León (2013)) y Calderón (2014)²⁴.

Como se evidencia, la temática de la formación de los recursos humanos para favorecer la gestión ambiental en las entidades hospitalarias ha sido muy poco trabajada, pues sus principales aportes han sido resultado de acciones en otro campo que por su interrelación en la gestión empresarial, se manifiestan en ella.

De estas investigaciones solo López Núñez (2008) y Calderón (2014)²⁴ tratan la problemática ambiental, es válido aclarar que lo hacen de manera general a nivel organizacional, enfocados a los impactos ambientales institucionales y su posible tratamiento desde las acciones macro.

Según Calderón (2014)²⁴ entre los principales problemas ambientales que se asocian más a las instituciones hospitalarias o que prestan servicios de salud se encuentran los siguientes: deterioro del saneamiento y de las condiciones ambientales en los edificios e instalaciones y sus alrededores dado por las afectaciones en la recolección y disposición de desechos sólidos y líquidos, en algunos casos dado por problemas operacionales con los sistemas de tratamiento de residuos existentes, contaminación atmosférica y de los suelos, la aparición de micro-vertederos en las colindancias de las dependencias, deficiente o insuficiente trabajo de mantenimiento de las instalaciones, sus cocinas, vertederos y servicios sanitarios, etc. A la vez se encuentra la existencia de una inadecuada planificación y uso del agua, empleo de tecnologías inadecuadas, escasa reutilización y reciclaje, así como insuficiente cultura de ahorro y uso.

Al analizar por parte de los autores las relaciones causa efecto entre estos problemas, se acentúan las conexiones entre el desconocimiento por parte de los trabajadores de la implicación ambiental de estas acciones, manifestando que las causas esenciales son la infraestructura (37 %) y la formación (42 %).

Por lo antes planteado el objetivo general del presente artículo es valorar la implementación del procedimiento para integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en instituciones hospitalarias que permita mejorar el desempeño ambiental de la organización.

Métodos utilizados

Métodos Teóricos: histórico-lógico se utilizó para determinar el contexto socio-histórico en que surge y se desarrolla el problema; analítico - sintético para desarrollar el análisis del objeto de estudio , a través de su descomposición en los elementos que lo integran, determinando así las variables que más inciden y su interrelación como resultado de un proceso de síntesis, a partir de la revisión de literatura y documentación especializada, así como de la experiencia de especialistas y trabajadores consultados; inductivo - deductivo para diagnosticar en el área objeto de estudio y para el diseño y aplicación del procedimiento.

Métodos empíricos: encuestas científicas, entrevistas científicas, observación científica, consulta de documentos para la recopilación de la información, entre otros.

Resultado

Concepción teórica del modelo para integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos hospitalarios:

Modelo para integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos hospitalarios	
Principios	Premisas
Integración: desarrolla la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos hospitalarios desde lo individual, lo grupal y lo organizacional, así como la interrelación con los distintos subsistemas de la organización.	Existencia de la gestión ambiental en la institución
Participación: su desarrollo lleva implícito la participación activa de los actores implicados y el trabajo en equipo para el logro de los objetivos.	Existencia de la GRH
Permanencia: sustenta la retroalimentación cíclica y sistemática del desarrollo del modelo.	Existencia de disposiciones legales, políticas o estrategias que rigen la Gestión ambiental y el proceso de formación
Estratégico: responde al cumplimiento de la misión en correspondencia con los objetivos estratégicos de la organización.	
Flexibilidad: por su concepción metodológica, adaptabilidad a otras organizaciones diferentes del objeto de estudio práctico, así como por su adecuación a diferentes momentos, procesos y procedimientos.	
Consistencia lógica: por su estructura, secuencia lógica, interrelación de aspectos y consistencia interna.	Participación de los actores
Transcendencia: las acciones y sus consecuencias tienen una influencia importante en los restantes subsistemas de la gestión organizacional y	

su entorno, de manera directa a la gestión ambiental.	
Parsimonia: por la capacidad que posee de desarrollar en un complejo proceso de análisis y solución de un modo relativamente sencillo y transparente.	
Objetivo del modelo: Integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos hospitalarios.	
<p>Entradas</p> <p>Externas: regulaciones legales, desarrollo tecnológico, competencia y entorno (características naturales)</p> <p>Internas: estrategias y políticas de la institución, recursos humanos, recursos y materiales e infraestructura (incluida la tecnología)</p>	<p>Salidas</p> <p>-documentación legal actualizada por puesto de trabajo</p> <p>-organización estructural ambiental</p> <p>-dominio de los impactos ambientales provocados por la tecnología utilizada</p> <p>-identificación de riesgos ambientales por puesto de trabajo</p> <p>-competencias ambientales</p>
<p>Procedimiento General</p>	<p>-Definir los componentes de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos hospitalarios</p> <p>-Evaluación de los componentes</p> <p>-Identificación de potencialidades para la integración</p> <p>-Integrar a través de los componentes definidos</p> <p>-Evaluar los indicadores de efectividad, eficiencia y eficacia</p>

Una vez construida la concepción teórica del modelo y sus partes, se definen los componentes de la dimensión ambiental que permitirán arribar al modelo para integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos. A continuación se exponen los componentes definidos y los indicadores vinculados a cada uno.

Componentes de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos:

1.-**Tecnología** (T) se considerará desde dos puntos de vista, el primero como guías o procedimientos ambientalmente seguros establecidos, los cuales deberán ser desarrollados por los trabajadores en cada uno de los puestos laborales; el segundo en lo relacionado con los tipos de

equipos existentes, el estado técnico de los mismos, la situación en la que se encuentran y los desechos que generan.

2.- **Competencia ambiental** (CA) referida a los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y valores que deben poseer los trabajadores para el correcto desarrollo de sus labores acorde a las características particulares de cada puesto de trabajo respecto a la dimensión ambiental.

3.- **Condiciones ambientales del puesto de trabajo** (CAPT) debe abordar las condiciones del puesto de trabajo y las interrelaciones que se establecen en el mismo; así como los riesgos y problemas ambientales presentes.

4.- **Documentación legal** (DLA) incluye las leyes y normativas que se deben tener en cuenta para el correcto desarrollo de todos los procesos a nivel empresarial relacionados con la dimensión ambiental.

5.- **Comunicación Ambiental** (CMA) referida a la comunicación relacionada con el puesto de trabajo, en el cual deben estar bien definidos todos los aspectos ambientales y el alcance de los mismos, así como las vías y formas correctas de plantear un problema ambiental ante la detección del mismo. Debe incluir todo lo referido a la divulgación de la dimensión ambiental, la cual puede ser mediante señaléticas, murales, conferencias, charlas, entre otras.

6.- **Responsable organizativo** (ROA) tiene en cuenta todo lo relacionado con la estructura (responsabilidad) en la organización para el correcto despliegue y control de las actividades ambientales, las cuales deben estar acorde con los procesos que se desarrollan en la misma, para facilitar el correcto desempeño de todas las funciones.

Para cada uno de los componentes definidos fue concebido un número de indicadores que aportan al modelo y procedimiento la coherencia, visión de totalidad y factibilidad de control que coadyuva a lograr la sostenibilidad del proceso de formación diseñado.

Los indicadores según el componente de la dimensión ambiental a que responde, son:

Tecnología: 1.- Nivel de trabajadores con formación tecnológica ambiental (NTFTA); 2.- Nivel de cursos impartidos relacionados con la tecnología de la dimensión ambiental (NCTDA) y 3.- Nivel de cargos con competencias ambientales definidas referidas a la tecnología (NCCAT);

Competencia ambiental: 1.- Nivel de cargos con competencias ambientales definidos (NCCAD); 2.- Nivel de competencias ambientales de los cargos (NCC); 3.- Nivel de cumplimiento de las acciones formativas ambientales (NCFA); 4.- Nivel de las acciones formativas ambientales (NAFA) y 5.- Nivel de ejecución del presupuesto de formación (NEPF);

Condiciones de los Puestos de Trabajo (PT): 1.- Nivel de conocimiento de los riesgos ambientales (NCRA) y 2.- Índice de puestos de trabajo ambientales seguros (IPTAS);

Documentación Legal: 1.- Nivel de la documentación legal relacionada a la dimensión ambiental en la formación (NDFDA);

Comunicación Ambiental: 1.- Nivel de Conocimiento Existencia de la estructura de comunicación (NCEEC) y 2.- Nivel de Conocimiento del funcionamiento de la estructura de comunicación (CFEC) y

Responsable organizativo: 1.- Nivel de Conocimiento existencia del responsable formativo para el tratamiento de la dimensión ambiental (NERDA).

Este sistema de indicadores aportó la coherencia necesaria al funcionamiento del modelo y el procedimiento como totalidad, fungiendo como base para el diseño de los instrumentos que aportaron la información requerida en todas las fases del modelo desde el diagnóstico hasta el control.

Todo ello responde al presupuesto de que para integrar la dimensión ambiental en la formación de los trabajadores, debe partir de enfoques integradores de la formación, los cuales deben considerarse como un todo que funciona con el correcto desempeño de cada una de sus partes.

A continuación se presenta el modelo para integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos:



Figura 2 Modelo para integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos. Elaboración de los autores

Procedimiento para integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en instituciones hospitalarias

Los actores para el desarrollo del procedimiento son: los trabajadores desde su puesto de trabajo (incluye los profesionales y de servicios); estudiantes y residentes; dirección del hospital, constituido por el personal administrativo; comunidad compuesta por pacientes, acompañantes y personas que viven en los alrededores del hospital y otras instituciones, que agrupan a las organizaciones políticas y de masas que interactúan con el hospital y a empresas y organismos relacionados con el mismo.

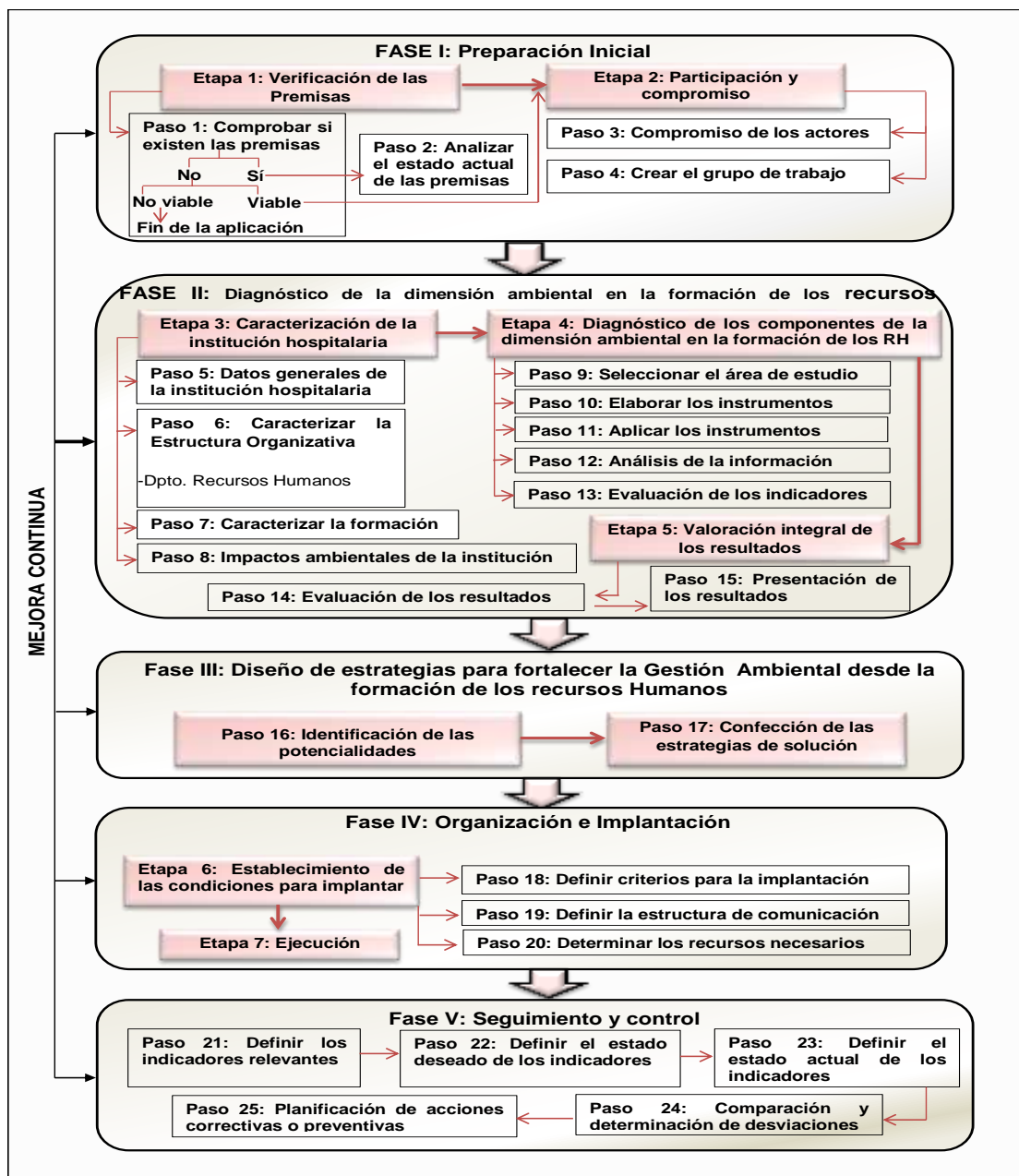


Figura 3 Procedimiento para integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en instituciones hospitalarias. Elaboración de los autores

Discusión

El presente procedimiento se aplicó a los 3 hospitales provinciales de Holguín, cerrándose el ciclo de aplicación del mismo. A continuación se muestran los resultados más relevantes en el caso del hospital Clínico Quirúrgico “Lucía Iñiguez Landín”.

-Resumen del diagnóstico: Evaluación de los indicadores

Los resultados obtenidos se muestran en la figura 4, para analizar el estado actual de cada indicador y de manera global, antes de aplicar las estrategias de mejoras.

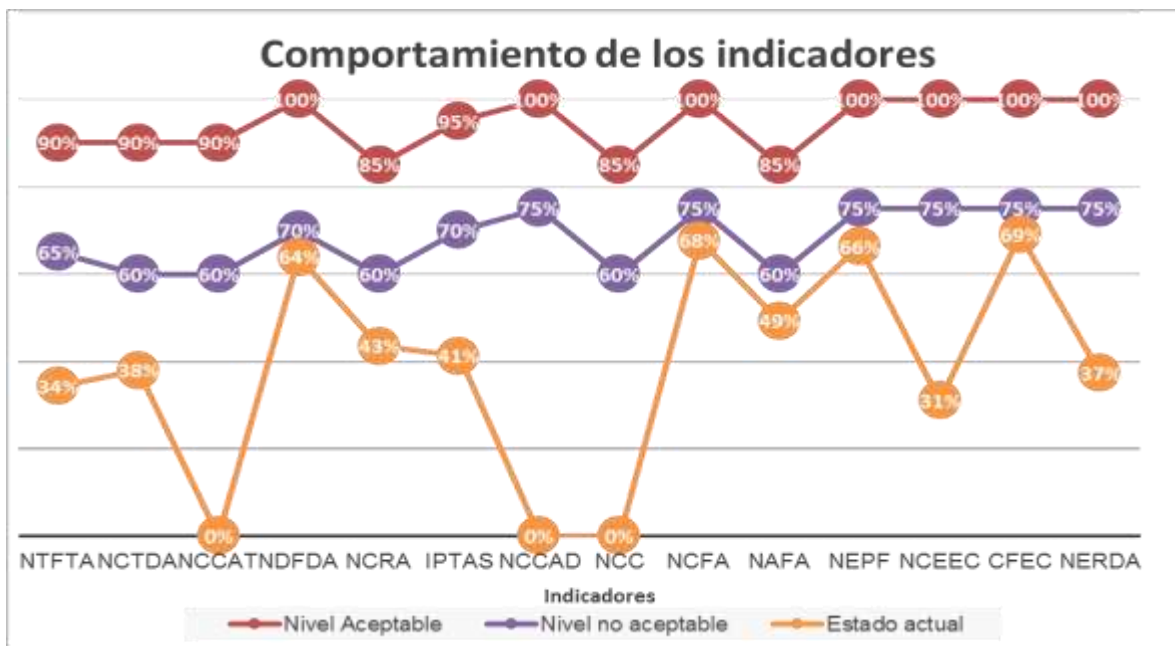


Figura 4 Comportamiento de los indicadores (diagnóstico). Elaboración de los autores

Como se analizó en la fase de diagnóstico, se logró un Nivel de trabajadores con formación tecnológica ambiental (NTFTA) del 34% del personal, un Nivel de cursos impartidos relacionados con la tecnología de la dimensión ambiental (NCTDA) del 38% y un Nivel de cargos con competencias ambientales definidas referidas a la tecnología (NCCAT) del 0%; por lo que se evalúan de no aceptable. Las causas fueron analizadas en el paso anterior.

El Nivel de cumplimiento de las acciones formativas ambientales (NCFA) evidencia solo un 68%, el Nivel de las acciones formativas ambientales (NAFA) es del 49% y el Nivel de ejecución del presupuesto de formación (NEPF) del 66%; se evalúan de no aceptable y evidencian el incumplimiento de lo planificado.

Por otra parte el Nivel de Conocimiento Existencia de la estructura de comunicación (NCEEC) es sólo de un 31% del cual, el 69% tiene el Nivel de Conocimiento del funcionamiento de la estructura de comunicación (CFEC); por lo que se evalúa de no aceptable.

En general estos indicadores, que muestran el nivel de cumplimiento del plan de formación en cuanto a la integración de la dimensión ambiental, obtuvo la evaluación de no aceptable al tener todos sus indicadores con resultados por debajo de los niveles de referencia aceptables.

El Nivel de cargos con competencias ambientales definidos (NCCAD) así como el Nivel de competencia ambientales de los cargos (NCC) es del 0% ya que ningún cargo en la institución tiene las competencias definidas, observándose un comportamiento no aceptable para ambos indicadores. Por tal motivo el comportamiento de estos indicadores se evalúa de no aceptable.

El Nivel de la documentación legal relacionada a la formación y la dimensión ambiental (NDFDA) fue de un 64%, el Nivel de conocimiento de los riesgos ambientales (NCRA) del 43%, el Índice de

puestos de trabajo ambientales seguros (IPTAS) del 41% y el Nivel de Conocimiento de la existencia del responsable formativo para el tratamiento de la dimensión ambiental (NERDA) fue del solo el 37%, todos evaluados de no aceptables.

De forma global, se plantea que como el 100% de los indicadores tienen valores por debajo de los niveles de referencia aceptables, la evaluación integral sobre la base de los resultados de ellos fue no aceptable, lo que corrobora que existen deficiencias en la integración de la dimensión ambiental en la formación de los RH del Hospital Clínico Quirúrgico (HCQ) en el período analizado.

A partir de este resultado, se continuó con la implementación del modelo y el procedimiento.

-Definición de las estrategias de mejora para la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos

- Estrategia 1 Definición de la Política Ambiental
- Estrategia 2 Definir competencias ambientales para cada familia de cargos
- Estrategia 3 Actualización de la documentación legal requerida por cargos
- Estrategia 4 Realizar acciones de capacitación en la temática ambiental
- Estrategia 6 Definir vías de comunicación para informar situaciones ambientales

-Evaluación de los indicadores después de las mejoras

Como se muestra en la figura 5, el grupo de indicadores que muestra el nivel de cumplimiento del plan formación en cuanto a la integración de la dimensión ambiental, obtuvo la evaluación de poco aceptable al tener varios de sus indicadores con esos resultados. De forma global se plantea que la evaluación integral sobre la base de los resultados de los tres grupos fue poco aceptable, lo que corrobora la mejora en la integración de la dimensión ambiental en la formación de los RH del HCQ pues antes de la ejecución de las estrategias de mejora se comportaba como no aceptable.

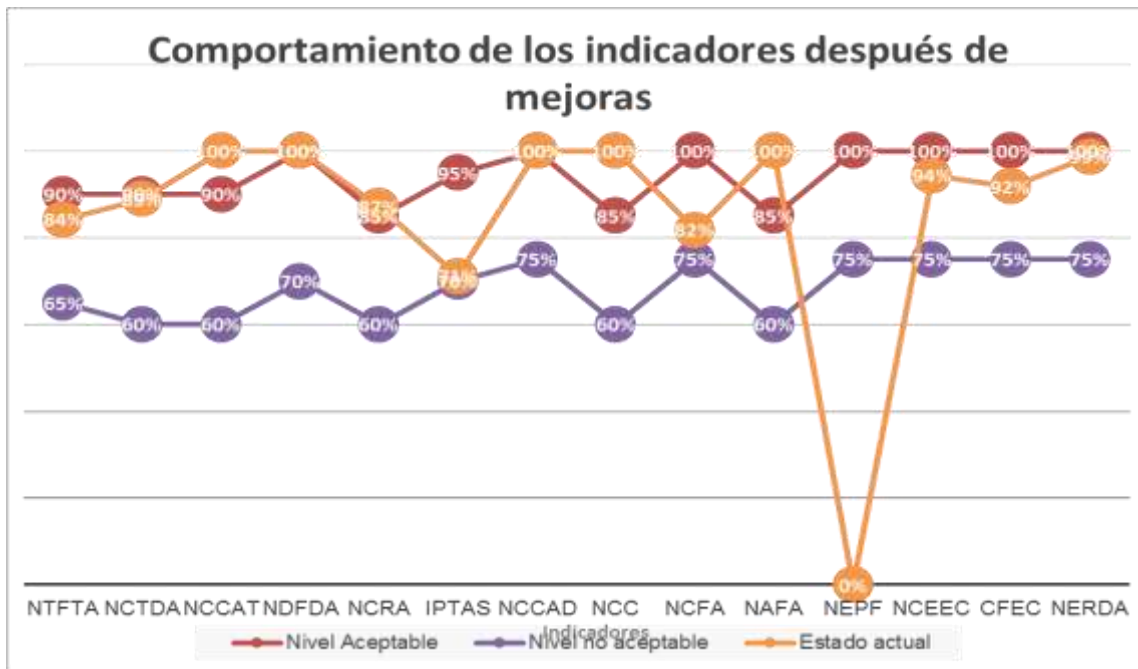


Figura 5 Comportamiento de los indicadores. Elaboración de los autores

Conclusiones

Como resultado de esta investigación se arribó a las siguientes conclusiones:

-La gestión ambiental en general y la gestión de la formación de los recursos humanos en particular, han adquirido una gran importancia a nivel mundial. En la actualidad son un elemento clave para poder aumentar la competitividad empresarial. Elementos como la crisis ambiental, la escasez de recursos naturales, el aumento de los niveles de competencia y la necesidad de un trabajador más idóneo ante estas problemáticas han determinado la preocupación y ocupación, por diferentes vías, de empresarios y académicos con la intención de trabajarlas de manera más efectiva.

-En el estudio teórico que se presenta se evidencia una amplia base teórico-conceptual y empírica sobre la gestión ambiental, específicamente en el tratamiento de la dimensión ambiental y de la formación de los recursos humanos en las organizaciones; sin embargo y en oposición con ello, resulta insuficiente y disperso el tratamiento tanto teórico como metodológico, en cuanto a la integración de ambos, referido específicamente a los contextos en que se desarrollan las entidades hospitalarias.

Igualmente, no se encontraron precedentes que, estructural y sistémicamente, integren de modo coherente la dimensión ambiental en la formación a través de los componentes definidos, así como faciliten su desarrollo y evaluación mediante indicadores para el corto y largo plazo en función de contribuir a incrementar la calidad del desempeño ambiental de la organización, por lo cual, el problema científico formulado para la presente investigación se considera de gran actualidad y pertinencia, tanto en el plano conceptual-metodológico como práctico.

-El modelo teórico y el procedimiento implementados en la investigación, constituyen un mecanismo formado por componentes armónicos desde la perspectiva teórico-metodológica estudiada para dar solución al problema científico expuesto, así como es la base de una tecnología de integración novedosa que evidenció su factibilidad práctica como una herramienta estratégica que posibilita al empresario cubano formar a su personal desde la perspectiva ambiental a partir de su puesto de trabajo. Aporta elementos para enfrentar los nuevos retos de sociedad en virtud de alcanzar y mantener, los niveles deseados de desempeño de la organización.

-El sistema de indicadores para evaluar la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos hospitalarios, asegura el control de la marcha y la mejoría sistemática de la organización,

-La aplicación del procedimiento en las organizaciones objeto de estudio, posibilitó evidenciar su factibilidad y conveniente utilización, como un instrumento metodológico efectivo para integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en entidades hospitalarias de la provincia Holguín y otras similares; su consistencia lógica, adaptabilidad, parsimonia, perspectiva y pertinencia en esta investigación.

Bibliografía

1. Betto, Frei. (2015). La encíclica verde. Cubadebate, 20 de junio de 2015.
2. NC ISO 14001 (2004). Sistemas de Gestión Ambiental – Requisitos con orientación para su uso.
3. NC-ISO14000 (2004). Sistemas de Gestión Ambiental. Especificación y directrices para su uso. Oficina Nacional de Normalización. Ciudad de la Habana.
4. CITMA. La Resolución 135 del 2004 del Ministerio de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente, que establece el Reconocimiento Ambiental Nacional.
5. Marrero Arias, Roberto. Metodología para Gestión Ambiental en IES. Holguín, Cuba, 2006,100 pp., Tesis presentada para optar por el grado científico de Máster en Gestión ambiental
6. Vilariño Corella, Carlos M. (2012). Dinamización de la gestión ambiental desde la perspectiva empresarial. Aplicación en la empresa del Níquel Comandante Ernesto Che Guevara. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Técnicas. Universidad de Holguín.
7. Ortiz Chavez, Yunelsy, Aguilera García, Luis (2012). Los sistemas integrados de calidad y ambiente: gestión ambiental, ciencia, tecnología y equidad social en la educación universitaria. Revista Innovación educativa, Vol. 12 Nro. 59, Ciudad de México, México
8. Ortiz Chavez, Yunelsy, (2013). Gestión integrada de calidad y ambiente versus utilización irracional de los ecosistema. Urgencias y posibilidades. Revista Universidad y Sociedad, Vol. 5 Nro. 2, Cienfuegos, CUBA
9. Ochoa Ávila, Migdely Barbarita (2014). Tecnología para la Gestión Ambiental Integral en Instituciones Escolares. Aplicación en Holguín. Tesis presentada en opción al grado científico de

doctora en ciencias técnicas. Instituto Superior de Tecnologías y Ciencias Aplicadas. Holguín, p. 113.

10. Harper y Lynch (1992). "Manuales de Recursos Humanos" Madrid. Editorial La Gaceta de los Negocios, p. 112.

11. Hinrich, (1976). Manual de la Capacitación en la empresa. Ed. Mc. Graw – Hill, Madrid, p. 196.

12. Werther, J. y H. Davis (1991). Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial Mc. Graw-Hill, México, p. 395.

13. García Dotor, M. D. (1995): Nuevo modelo de gestión estratégica de la formación en la empresa, p. 85-92.

14. Flores, C. y M. Larrea (1996). Formación y Desarrollo de Personal. FORMATUR. Ciudad Habana. Cuba.

15. Marrero Fornaris, Clara E. (2002). Diseño de una tecnología integral para la Gestión de la formación en instalaciones hoteleras. Aplicación en la cadena ISLAZUL de la región oriental de Cuba. Tesis presentada para optar por el grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas. ISPJAE. Ciudad de la Habana, p. 100.

16. Casimiro Lubalo, Francisco (2007) Procedimiento para el diseño participativo de los planes de Formación de la Empresa Telecomunicaciones Angolanas. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Económicas.

17. Sánchez Rodríguez, Alexander (2007). Tecnología para el desarrollo integrado de competencias laborales en entidades consultoras. Aplicación en la provincia de Holguín. tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas. Holguín.

18. Nápoles Villa, Ana Victoria (2009). Tecnología para Integrar la Dimensión Ambiental al Proceso de Desarrollo de las Competencias Laborales. Aplicación parcial en EMCOMED. Holguín.

19. Parra Villanueva, Luis F. (2010). Modelo Gestión del Potencial Humano basado en competencias para el fortalecimiento de la actividad empresarial en la población vulnerable de Santiago de Cali. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas. Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría. Ciudad de La Habana, Cuba.

20. Medina León, Alberto (2011). Contribución al desarrollo de la Formación Continua en profesores de Gerencia Empresarial en la Universidad de Matanzas. Tesis presentada en opción al título académico de Master en Ciencias de la Educación Superior

21. Lecusay Chávez, Armando (2011). Metodología para la gestión ambiental en el proceso de formación del sistema de gestión de capital humano integral en empresas de consultoría. Aplicación parcial al Sistema de Gestión Integral de Capital Humanos de la Consultoría Económica CANEC, S.A. Sucursal Holguín. Trabajo de diploma.

22. Téllez Vega, Roberto, (2013). Dinamización de la dimensión ambiental en el proceso de formación de los recursos humanos en el Hospital General Universitario Vladimir I. Lenin. Tesis presentada en opción al título de Ingeniero Industrial. Universidad de Holguín.

- 23.** Lineamientos de la Política económica y social del partido y la revolución. (2011). La Habana, Cuba
- 24.** Calderón, Danilo (2014). Propuesta metodológica para el diseño de un Sistema de Gestión Ambiental para instituciones hospitalarias. Sistema de postgrado maestría en administración de empresas. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- 25.** Hernández Nariño, Arialys (2010). Contribución a la gestión y mejora de procesos en instalaciones hospitalarias del territorio matancero. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas. Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”.
- 26.** García Fenton, Vania (2011). Procedimiento para la implementación de la Gestión del Capital Humano en servicios asistenciales de hospitales. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas. Instituto Superior Politécnico “José Antonio Echeverría” de la Habana.